

**UM OUTRO OLHAR É POSSÍVEL? CONTRIBUIÇÕES DOS ESTUDOS DESCOLONIAIS
PARA O DIREITO DO TRABALHO E OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**

JOSÉ VITOR PALHARES DOS SANTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

UM OUTRO OLHAR É POSSÍVEL? CONTRIBUIÇÕES DOS ESTUDOS DESCOLONIAIS PARA O DIREITO DO TRABALHO E OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS



Figura 1: Saberes “outros”, subalternizados e marginalizados
Fonte: Bercito (2016)

1. Introdução

A produção de conhecimento latino-americano no campo das Ciências Sociais e Ciências Sociais Aplicadas esteve associada, há tempos, a perspectivas eurocêntricas, as quais se apresentam como universais e impedem a compreensão de zonas periféricas a partir de análises de realidades próprias e baseadas em epistemes desenvolvidas com o olhar para esse mundo, o que Lander (2005), Walsh (2007) e Gómez-Quintero (2010) denominam como colonialidade do saber. Em outras palavras, a história do sistema-mundo patriarcal/capitalista/colonial/moderno tem privilegiado, até o momento, perspectivas de conhecimento e modos de produção de conhecimento colonial/moderno, capitalista e eurocentrado (QUIJANO, 2000).

Neste sentido, Grosfoguel (2008) explica que os Estados centrais desenvolvem e desenvolveram estratégias ideológico-simbólicas ao incentivar e privilegiar o saber eurocêntrico em detrimento de outros produzidos em zonas consideradas periféricas, subdesenvolvidas e atrasadas. Já esse outro conhecimento, considerado subalterno, é, por vezes, excluído, omitido e/ou silenciado.

Barros e Carrieri (2013) evidenciam, por exemplo, a “americanização” dos saberes administrativos e o repúdio aos saberes organizacionais locais pela academia, ao relatarem sobre a forte influência dos modelos e conhecimentos técnicos importados da Europa e dos EUA. Da mesma forma, a perspectiva prevalente do Direito do Trabalho brasileiro, derivado do paradigma jurídico eurocêntrico, ignora as “sujeições interseccionais nas relações de trabalho contemporâneas, provenientes da divisão laboral racial-sexual da América Latina colonial, que articulava concomitantemente servidão, escravidão e trabalho livre conforme raça e gênero” (MURADAS; PEREIRA, 2018, p. 21). Além disso, assim como na Administração, as academias jurídicas ainda ensinam, muitas vezes, um direito desconectado da prática social, a partir de metodologias estrangeiras e com repetidas referências à dogmática europeia (LEITE; DIAS, 2013). Neste sentido, faz-se necessário não apenas “uma nova maneira de pensar o direito, mas de novas formas de pensamento que descentralizam e pluralizam o que tem sido considerado como jurídico ou direito” (COLAÇO; DAMÁZIO, 2012, p. 11).

Desse modo, Colaço e Damázio (2012) e Rosa e Alcadipani (2013) argumentam sobre a necessidade de reconhecermos os efeitos do colonialismo presentes no nosso modo de pensar

e interpretar o mundo devido a nossa visão colonizada, como as disfunções na produção de conhecimento no Direito do Trabalho e nos Estudos Organizacionais. Assim, tanto autores da área da Administração (e.g. FARIA; WANDERLEY, 2013; WANDERLEY, 2015; ABDALLA; FARIA, 2017) como da área do Direito do Trabalho (e.g. CRUZ, 2001; GOMES, 2017; MURADAS; PEREIRA, 2018) defendem descolonizar tais campos de conhecimento para (re)construir novas perspectivas de análise que transcendam quaisquer tipos de fundamentalismos e que problematizem a corpo-política do conhecimento.

Portanto, este artigo busca responder o seguinte problema de pesquisa: como a perspectiva descolonial pode contribuir para a compreensão do Direito Trabalhista e dos Estudos Organizacionais? Meu objetivo com este ensaio teórico é analisar as contribuições dos estudos descoloniais¹ enquanto uma epistemologia crítica para se compreender a corpo-política do conhecimento em Direito do Trabalho e nos Estudos Organizacionais. No contexto deste artigo, entende-se por estudos descoloniais aqueles estudos críticos e de resistência que descolonizam a epistemologia e os cânones ocidentais eurocêntricos e que levam em consideração o lado subalterno da diferença colonial, isto é, os estudos das periferias, das mulheres, da comunidade LGBTQ+, de sujeitos racializados/colonizados, de trabalhadorxs, dentre outros. Contudo, vale ressaltar que não se trata apenas de realizar pesquisas sobre a perspectiva subalterna, mas também de produzir conhecimento sob essa perspectiva e a partir dela (GROSFOGUEL, 2008).

Neste sentido, afirmo que um outro olhar não somente é possível, como também é desejável para que situações coloniais sejam problematizadas e descolonizadas no contexto acadêmico e social. Como pontuado por Quijano (2000, 2013), ainda vivemos em um mundo colonial onde é preciso se libertar das formas reduzidas de se pensar as relações coloniais, a fim de concretizar o incompleto e inacabado projeto de descolonização do século XX. Para tanto, faz-se necessário assumir abertamente “uma geopolítica e uma corpo-política do conhecimento descoloniais como pontos de partida para uma crítica radical” (GROSFOGUEL, 2008, p. 121), a fim de transcender fundamentalismos eurocêntricos e de propor formas alternativas de conhecimento baseadas em uma racionalidade não-eurocêntrica das subjetividades subalternas.

Tal estudo se justifica por se fazer necessário fortalecer a perspectiva descolonial no Brasil, uma vez que a temática é pouco debatida e problematizada nos Estudos Organizacionais (WANDERLEY, 2015) e no Direito do Trabalho (MURADAS; PEREIRA, 2018) nacionais. Ademais, fortalecer esse movimento enriqueceria prática e teoricamente tais campos de conhecimento, ao recuperar as diversas vozes historicamente silenciadas daqueles e daquelas que foram marginalizados pelo imperialismo e colonialismo (PRASAD, 2003) e por promover e disseminar saberes mais ajustados às realidades locais (ABDALLA; FARIA, 2017) por meio de uma epistemologia de fronteira.

Este ensaio está estruturado em cinco seções, a contar desta introdução. A seguir, descrevo brevemente o que é considerado Direito do Trabalho no contexto deste estudo. Na terceira seção, defino o que chamo de Estudos Organizacionais e faço uma aproximação deste

¹ A opção pela utilização do termo “descolonial” ao invés de “decolonial” não é meramente uma escolha terminológica. Trata-se de um posicionamento teórico, político e epistemológico “de construção de instituições e relações sociais realmente pautadas pela superação das opressões e das estruturas que conformam uma geopolítica mundial extremamente desigual” e que leva em consideração, dado aos poucos trabalhos sobre a temática em ambas as áreas, a forma como tais estudos têm sido traduzidos para a língua portuguesa (CASTILHO, 2013, p. 12). Ademais, o termo “descolonial” também é utilizado pelo movimento indígena de alguns países da América Latina e está presente, por exemplo, na Constituição Política do Estado Plurinacional da Bolívia de 2009 (RESENDE, 2014).

com o Direito do Trabalho. Posteriormente, apresento alguns dos principais conceitos da perspectiva descolonial e sua contribuição para a compreensão e análise das disciplinas supracitadas. Por fim, teço algumas considerações (não) finais acerca do estudo.

2. Uma breve contextualização do Direito do Trabalho

Ainda que seja um campo controverso, pode-se considerar que o Direito do Trabalho surgiu com as primeiras leis do trabalhador e, desde então, tem suscitado reflexões políticas e doutrinárias (SUPIOT, 1993). De modo geral, há duas grandes correntes na área, a saber: o economicismo e o humanismo. A primeira abordagem prioriza as relações econômicas e os conflitos de interesse, enquanto a segunda, de modo contrário, enxerga o direito do trabalho como um instrumento de submissão das relações econômicas aos valores morais (SUPIOT, 1993, p. 14).

De acordo com Andrade (2012), o Direito do Trabalho pode ser considerado um ramo jurídico especializado que possui princípios, enfoques e fundamentos próprios, um corpo consistente de doutrinas distintas e uma autonomia didática que tem como eixo central o trabalho livre/subordinado/assalariado. Ou seja, trata-se de um ramo do conhecimento jurídico que se destina “à pacificação do conflito social entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores (capital X trabalho)” (LOPES, 2006, p. 408).

Supiot (1993) afirma que a função do Direito do Trabalho pode ser caracterizada pelas noções de proteção, ambivalência e equilíbrio, ainda que somente a primeira tenha um valor distintivo sobre os outros ramos do direito. Neste contexto, a ideia de proteção está relacionada com o amparo ao trabalhador; a ambivalência no direito do trabalho diz respeito ao mesmo servir tanto ao trabalhador quanto aos empresários; já a última função seria o equilíbrio entre o econômico e o social, a segurança e a liberdade, a eficácia e a equidade, o individual e o coletivo (SUPIOT, 1993, p. 16).

Já Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes apontam como principais características da doutrina nacional do Direito do Trabalho:

“a) é um direito (...) que tende cada vez mais a ampliar-se; b) trata-se de uma reivindicação de classe; c) é intervencionista, contra o dogma liberal da economia, por isso mesmo cogente, imperativo, irrenunciável; d) é de cunho nitidamente cosmopolita, internacional ou universal; e) os seus institutos mais típicos são de ordem coletiva ou socializante; f) é um direito de transição, para uma civilização em mudança” (MORAES FILHO; MORAES, 1995, p. 59).

É importante destacar ainda que o direito que transforma é o mesmo direito que conserva, isto é, ainda que o Direito do Trabalho objetiva pacificar os conflitos sociais entre trabalhador e empregador e, dessa forma, possibilita a conservação/manutenção de uma determinada “ordem” social, por outro lado, a medida que a sociedade evolui e se transforma, esse ramo jurídico especializado deve acompanhar tal movimento, pois caso não o faça incorre no risco de perder sua legitimidade e, conseqüentemente, seu poder de conservação social (LOPES, 2006, p. 409).

Mas do que se trata especificamente o Direito do Trabalho? Tendo em vista que esta é uma disciplina autônoma, com regras e fundamentos próprios e doutrinas e abordagens metodológicas distintas, pode-se ressaltar como temas frequentes da área o contrato de trabalho, o empregado, a terceirização, o empregador, a admissão do empregado, a jornada de trabalho, a remuneração, o salário, as férias, segurança e saúde no trabalho, greves e organizações sindicais, além de vários outros assuntos que se fazem pertinentes (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

A fim de tentar sintetizar o escopo do Direito do Trabalho, Vólia Bomfim Cassar (2011) afirma que

“o Direito do Trabalho é muito mais amplo [que apenas o foco no trabalhador subordinado], tem toda uma conotação coletiva, social, com institutos internacionais, nacionais e setoriais que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores, à proteção das minorias e dos hipossuficientes, à proteção da sociedade trabalhadora. Também tem a visão e abordagem econômica, quanto aos tributos e encargos trabalhistas, mercado de trabalho, globalização da economia e consequente flexibilização das obrigações trabalhistas para sobrevivência da empresa. O Direito do Trabalho não pode ser visto apenas como aquele que cuida da aplicação das regras trabalhistas, isto é, da aplicação da CLT e das demais leis extravagantes. Vai além destes limites. Supera a visão individualista e coletiva e perpassa pela visão econômica, política e social” (CASSAR, 2011, p. 5)

Delineada esta breve contextualização sobre o Direito do Trabalho e feita a ressalva de que a disciplina não trata somente do direito do trabalhador, mas também do empregador, na próxima seção deste ensaio explico o que se considera como Estudos Organizacionais e busco fazer uma aproximação entre ambas as disciplinas das Ciências Sociais para, posteriormente, analisar como a perspectiva descolonial pode contribuir para o avanço das áreas.

3. Estudos Organizacionais e as interfaces com o Direito do Trabalho

Na América Latina, de modo geral, e no Brasil, em particular, o estudo das organizações tem sido caracterizado por uma orientação meramente técnico-instrumental e prescritiva, em que a empresa aparece como ponto de referência da organização e os problemas organizacionais são resumidos em critérios de eficiência e rentabilidade empresarial (VIEIRA; SILVA, 2011). Além disso, a produção científica em Administração no Brasil é primordialmente mimetizada por saberes de outras regiões, principalmente EUA e Europa (FACHIN et al., 2004). De acordo com Gentilin et al. (2016), o campo de estudo das organizações abrange três principais perspectivas teóricas, ainda que esta divisão seja contestada: a Teoria Administrativa (TA), a Teoria da Organização (TO) e os Estudos Organizacionais (EO).

A Teoria Administrativa, em resumo, caracteriza-se por buscar compreender o comportamento do indivíduo dentro das organizações e sua relação com dispositivos de controle normativos e racionais (BARLEY; KUNDA, 1995), sendo os estudos de Taylor (sobre a administração científica com foco nos funcionários), Fayol (sobre a sistematização do trabalho dos gestores) e Mayo (responsável por dar início às ciências do comportamento organizacional) os principais expoentes da área (GENTILIN et al., 2016). Já a Teoria das Organizações é marcada pelo movimento das Relações Humanas, a Psicologia Industrial e a abordagem Contingencial, e possibilitou a aproximação entre a Administração e outras áreas, como a Filosofia, Psicologia e Sociologia, embora o ponto central destes estudos ainda se referir a efetividade produtiva das empresas sob um enfoque técnico-instrumental (IBARRA, 2006). Neste sentido, a TO esteve associada a um posicionamento epistemológico positivista e metodológico quantitativo e estatístico. Segundo Scott (2003), a principal diferença entre a TA e a TO é que os estudos da primeira são mais prescritivos e normativos que empíricos e não havia interesse em explicar os ordenamentos organizacionais tal como existem.

Os Estudos Organizacionais, por outro lado, é um corpo de conhecimento diverso e fragmentado, pois se caracteriza por diferentes estilos, orientações e abordagens, mas que buscam dar uma resposta alternativa a perspectiva estadunidense da TO (SHENHAV, 2003). De acordo com Montaña (2004), trata-se de um projeto de origem anglo-saxã que objetivou ampliar o espectro social analítico da organização.

O conceito de organização – que não se deve fetichizar – é aplicado para designar empresas, como também instituições ou entidades públicas, políticas ou sociais, e pode ser estendido a outros tipos de vida social organizada. São estudadas as práticas organizativas como conjuntos de ações, aplicações de princípios, exercício de poder e demais aspectos como controle, regulação, discriminações, identidade e diferenciação cultural, evolução, inovações, transformações e até destruição. (...) O foco de interesse principal não está nas performances (ou desempenho) de entidades, grupos ou indivíduos, mas no significado dos fatos e comportamentos que acontecem no âmbito das práticas organizativas (THIOLLENT, 2014, p. 2).

Portanto, trata-se de uma abordagem alternativa, em sua maioria de caráter crítico, que investiga as organizações e suas características culturais, políticas, econômicas e sociais, bem como seus efeitos sobre sujeitos e grupos que com elas interagem. Ademais, tal disciplina faz interface com outras áreas do conhecimento, tais como as ciências sociais e humanas (teóricas e aplicadas), a sociologia, a filosofia, a antropologia, a história, psicologia, ciência política, dentre várias outras, e são influenciados por escolas de pensamento distintas, como o marxismo, o anarquismo, o pós-estruturalismo, a Escola de Frankfurt, a fenomenologia, a hermenêutica, o pensamento foucaultiano, etc. (THIOLLENT, 2014).

Desse modo, os EO geralmente não são embasados apenas em perspectivas racionais instrumentais e lineares, cujo controle pode e deve ser determinado de maneira previa (VIEIRA; RIVERA, 2012). Também não há muito interesse em uma abordagem positivista de investigação científica que se baseie na objetividade, comprovação de hipóteses, universalização e neutralização da subjetividade do pesquisador. Pelo contrário, em sua maior parte, os EO críticos buscam se distanciar das ciências exatas e da natureza e se aproximam dos estudos culturais, literários e humanísticos. Em suma, os Estudos Organizacionais críticos buscam fugir de perspectivas gerencialistas para: I) criticar práticas organizativas dominantes e propor outras alternativas; II) Avaliar os efeitos de projetos e práticas organizativas sobre a sociedade, saúde, consumo, cultura e meio ambiente; e III) dar voz e ouvidos para sujeitos marginalizados e/ou que expressam a possibilidade de organizações diferentes (THIOLLENT, 2014, p. 13).

Contudo, vale destacar que grande parte da literatura brasileira sobre os EO se baseia em estudos estrangeiros, especificamente em trabalhos estadunidenses e britânicos (VERGARA; CARVALHO, 1995; RODRIGUES; CARRIERI, 2001). Assim, nos últimos anos tem havido uma crescente demanda por parte dos pesquisadores da área para desenvolver um pensamento nacional, questionando qual seria o “centro” e o saber periférico da pesquisa organizacional brasileira (MISOCZKY, 2006).

O conhecimento produzido a respeito das organizações e do organizar no Sul Global tem sido pautado pela colonialidade, reproduzindo teorias, referências e lógicas do pensamento do Norte Global, especialmente anglo-saxônico. No entanto, há tempos, a pertinência e o alcance da importação desses referentes estrangeiros, especialmente na América Latina, têm sido questionados e desafiados por autores e pesquisadores que, longe de reunirem-se em um grupo teoricamente coeso, vêm contribuindo para expandir o conhecimento sobre a complexa realidade organizacional latino-americana. Cientes da colonialidade do saber e da urgência da produção de outras bases para o desenvolvimento do conhecimento organizacional, esses autores voltam suas obras para a compreensão de suas realidades locais e geração de novos conhecimentos, sem sucumbir ao provincianismo (CAMARA, 2015, p. 235).

De modo geral, por se tratar de um campo de conhecimento fragmentado, diverso, interdisciplinar e multiparadigmático, várias são as possibilidades de temáticas de pesquisa na área. Entretanto, Thiollent (2014) pontua que a centralidade do trabalho é um dos eixos temáticos de maior destaque em EO. Neste sentido, se contrapondo ao gerencialismo, a visão crítica busca evidenciar a coisificação a qual são submetidos xs trabalhadorxs como meros

apêndices das máquinas, sendo as “condições de trabalho, condições de vida e saúde humana associadas aos modelos e práticas organizacionais”, bem como “a precarização do emprego, (...) os ritmos de trabalho, (...) a carga mental exigida, estresse, depressão, riscos de acidentes e a banalização do sofrimento no trabalho em todos os setores de atividade” alguns dos assuntos frequentemente debatidos e pesquisados na área (THIOLLENT, 2014, p. 3).

Logo, tendo em vista que um dos objetivos centrais do Direito do Trabalho é pacificar os conflitos sociais oriundos da relação entre trabalhador e empregador e que a categoria trabalho se destaca como um dos eixos centrais nos Estudos Organizacionais, é possível afirmar que ambas as áreas se sobrepõem e se complementam. Almeida (2012) salienta que, com a Revolução Industrial, trabalhadorxs agrícolas migraram do campo para as cidades a fim de operarem máquinas nas fábricas em troca de salário, culminando no trabalho assalariado. Todavia, dada as condições precárias do trabalho nas fábricas, ao baixo salário, a carga horária de trabalho excessiva e a exploração do trabalho da mulher e do menor (que trabalhavam mais horas por um salário inferior), além das profundas marcas deixadas pela escravidão e pelo latifúndio nos modos de organização do trabalho (LANZARA, 2016), o Estado passou a regular as relações de trabalho a fim de tentar garantir melhores condições para xs trabalhadorxs (MARTINS, 2010).

Assim, pode-se dizer que a criação de normas trabalhistas se deu como forma de controlar os movimentos decorrentes da expansão das indústrias. Todavia, tendo em vista o caráter transitório e transformador do Direito do Trabalho, mediante as transformações ocorridas no Brasil e no mundo, este não pode ficar inerte. Nos últimos anos, por exemplo, tem emergido novas práticas organizativas no contexto do trabalho, como o cooperativismo, o teletrabalho, a elevação dos níveis de terceirização e a reforma trabalhista, que despertaram o interesse de pesquisadorxs tanto da área do EO quanto do Direito Trabalhista (ALMEIDA, 2012). Portanto, este último pode ser entendido como um aparato jurídico fundamental para compreender conceitos, normas e regras que norteiam as organizações em geral, tanto públicas quanto privadas. Já os EO apresentam uma analítica de práticas organizativas que transcendem o *mainstream* da Administração e que são atravessadas também por questões legais. Entretanto, poucos estudos buscam evidenciar essa aproximação inquestionável entre as áreas.

4. A colonialidade do poder, do saber, do ser e de gênero e a descolonização do Direito do Trabalho e dos Estudos Organizacionais

Um dos conceitos fundamentais em que este ensaio se ampara e que atravessa os estudos descoloniais é a noção de colonialidade do poder. De acordo com Quijano (2000, 2013), o termo pode ser entendido como um processo estruturante do sistema-mundo moderno/colonial que auxilia na compreensão da dinâmica de poder empregada na organização, divisão e hierarquização das sociedades em diferentes formas de dominação e exploração, como a epistêmica, sexual, econômica, linguística, política e, principalmente, a racial, além de ajudar a compreender a manutenção das formas coloniais de dominação para além da colonização.

Neste sentido, a colonialidade do poder versa sobre como a ideia de raça e de racismo viabiliza o projeto moderno e capitalista europeu pela divisão do mundo segundo raças e justifica a crença da superioridade europeia como modelo de vida e desenvolvimento econômico. Com a exportação de noções europeias sobre o patriarcado, a sexualidade, epistemologia e espiritualidade por meio da expansão colonial, tais noções se configuraram como critérios hegemônicos para racializar, classificar e patologizar o restante da população do mundo (GROSGOUEL, 2008, p. 124). Assim, além de justificar a exploração de um povo sobre o outro, a colonialidade do poder estrutura ainda a acumulação de riquezas, privilégios e

poder segundo uma matriz racista (QUIJANO, 2000, 2013; GROSFUGUEL, 2008; MIGNOLO, 2010; LUGONES, 2014).

Trazendo para o contexto do Direito Trabalhista e dos Estudos Organizacionais, ressalta-se que o processo de colonização e racialização das nossas relações é inerente ao projeto moderno-capitalista ainda vigente e estruturante na organização das sociedades contemporâneas. A colonialidade ainda determina a distribuição geográfica do trabalho e da acumulação de riqueza (FRANCO, 2016), e seu pressuposto é a divisão internacional do trabalho entre centro e periferia. Os espaços, tempos e mão-de-obra são valorados conforme o grupo racial ao qual pertencem e assim se faz necessário para que a economia global funcione. O trabalho barato é realizado por não-europeus de zonas periféricas e o “trabalho assalariado livre” situa-se no centro. Desse modo, “a acumulação capitalista à escala mundial opera em simultâneo através de diversas formas de trabalho que são divididas, organizadas e atribuídas de acordo com a racionalidade racista eurocêntrica da “colonialidade do poder”” (GROSFUGUEL, 2008, p. 135).

Ainda no que se refere a distribuição geográfica do trabalho, Quijano (2009, p. 110) pontua que no eurocentro prevalecem os capitalistas, enquanto na periferia colonial os dominantes são os capitalistas tributários. Em contrapartida, os assalariados, as classes médias e os camponeses independentes constituem os dominados do eurocentro; já os escravos, servos e pequenos produtores mercantis independentes são os dominados da periferia colonial. Tal fato pode explicar porque a escravidão rural contemporânea não é tão incomum ao capitalismo, como a condenação brasileira, em 2016, pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. Neste sentido, relações de trabalho caracterizadas como degradantes e pré-capitalistas expressam a manutenção da colonialidade do poder no sistema-mundo moderno/colonial. Ademais, a noção de colonialidade do poder possibilita ainda reconceitualizar o mundo do trabalho, a fim de que “certas divisões antes tidas por não capitalistas [e que] deixavam de ser objeto de análise de teorias econômicas, sociológicas e jurídicas eurocêntricas, passam a ser consideradas componentes de modo de poder global/colonial/moderno” (FREITAS, 2017, n.p).

Além de uma específica formação de classes de âmbito mundial, onde diferentes formas de trabalho (como escravidão, semi-servidão feudal, trabalho assalariado, etc.) coexistem e são organizadas pelo capital, da divisão internacional (centro e periferia) e racial do trabalho, e da hierarquização étnico-racial global que privilegia povos europeus em detrimento dos não-europeus, a expansão colonial do projeto moderno capitalista eurocêntrico baseado na figura do homem heterossexual/branco/patriarcal/cristão/militar/europeu permitiu também “uma hierarquia global que privilegia os homens relativamente às mulheres e o patriarcado europeu relativamente a outros tipos de relação entre os sexos” (GROSFUGUEL, 2008, p. 122). Nesse sentido, bell hooks (1994, p. 203) afirma que criticar o imperialismo do colonizador branco sem analisar o patriarcado é uma estratégia que busca enfraquecer os modos particulares de como o gênero determina a opressão dentro de um grupo específico.

Assim, Lugones (2008) analisa a interseção entre gênero, classe, raça e sexualidade como forma de buscar entender as violências que sistematicamente incidem sobre as mulheres negras, vítimas da colonialidade do poder e, indissociavelmente, do que ela chama de colonialidade de gênero. A autora justifica que o termo foi cunhado tendo como base a consideração de gênero como uma imposição colonial e o conceito de colonialidade de poder delineado por Quijano (2000, 2013), mas ressalta que vai além deste, uma vez que, segundo Lugones (2008), tal autor reduz gênero a organização do sexo. Lugones (2014) ainda destaca o lugar das mulheres não brancas na colonização da América Latina, em especial o das mulheres negras e indígenas, lugar este estereotipado, inferiorizado e no qual seus corpos são objetificados sexualmente.

Neste contexto, Muradas e Pereira (2018) denunciam a invisibilização pela doutrina juslaboral brasileira predominante das sujeições interseccionais estruturadas por uma divisão laboral racial-sexual, oriundas da colonização, nas relações de trabalho contemporâneas. De acordo com as autoras

tal abordagem transhistórica linear ignora que tais formas de trabalho [escrava e servil] na colonização da América Latina foram simultâneas e associadas à ideia de raça e gênero para naturalizar funções inferiores na divisão social do trabalho. Consequentemente, o desempenho de funções precárias e subalternas nas relações de trabalho contemporâneas no Brasil atinge trabalhadoras e trabalhadores periféricos, interseccionalmente oprimidos pela raça e gênero desde a colonização, e que continuam silenciados por uma narrativa única de matriz eurocêntrica de celebração da liberdade pelo trabalho subordinado, fruto da colonialidade do saber ainda presente no Direito do Trabalho Brasileiro (MURADAS; PEREIRA, 2018, p. 4).

Desse modo, é possível afirmar que a coexistência do trabalho escravo, servil e livre na América Latina colonial articulada com a colonialidade de raça e gênero não somente permanece no Brasil, como também cria sujeições interseccionais presentes na divisão laboral nacional. A entrada no mercado de trabalho brasileiro de homens negros e principalmente de mulheres negras, por exemplo, é caracterizada pela precariedade e vulnerabilidade, e pela ocupação de posições subalternas e mal remuneradas. Além disso, ainda que de forma geral as mulheres tenham mais anos de estudo, isto não se reflete em sua remuneração no mercado de trabalho, já que homens brancos têm os melhores rendimentos, seguidos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2017, p. 03), o que confirma, consequentemente, as sujeições interseccionais herdadas do colonialismo.

As duas últimas hierarquizações globais advindas da expansão colonial do projeto moderno capitalista eurocêntrico e que são objetos da crítica epistemológica descolonial que eu gostaria de problematizar neste ensaio são as hierarquias epistêmica – a qual privilegia o conhecimento ocidental, principalmente do norte global, em detrimento dos não ocidentais – e linguística, que também vai privilegiar a comunicação, linguagem e a produção de conhecimento eurocêntricos e subalternizar “outros” (MIGNOLO, 2000; GROSFUGUEL, 2008).

De acordo com Mignolo (2010), a crítica descolonial sobre a colonialidade do poder exige um desprendimento do conhecimento eurocêntrico em nível acadêmico e social. Contudo, não se trata apenas de constatar a colonialidade do saber enquanto papel da epistemologia na reprodução dos regimes de pensamento colonial, mas, sobretudo, no desenvolvimento de uma desobediência epistêmica como contraposição aos conceitos modernos e eurocêntricos (MIGNOLO, 2010).

Desta forma, Grosfoguel (2008) pontua que é preciso discutir a contribuição de abordagens subalternas étnico-raciais e feministas para as questões epistemológicas. O pensamento crítico de fronteira, por exemplo, pode ser considerado como uma resposta transmoderna descolonial ao projeto eurocêntrico da modernidade, uma vez que redefine a “retórica emancipatória da modernidade a partir das cosmologias e epistemologias do subalterno, localizadas no lado oprimido e explorado da diferença colonial, rumo a uma luta de libertação descolonial em prol de um mundo capaz de superar a modernidade eurocentrada” (GROSFUGUEL, 2008, p. 138).

Outrossim, Castro-Gómez (2005, p. 14) destaca a noção de ponto zero ao criticar o Iluminismo do século XVIII e sua tentativa de criar uma metalinguagem universal e científica para superar e se distanciar das deficiências de linguagens do cotidiano, ou seja, um conhecimento não-situado, uma perspectiva “neutra”, objetiva e universalista a partir da qual o

mundo poderia ser nomeado em sua essencialidade, refletindo o caráter universal da razão eurocêntrica.

Aqui, faz-se necessário refletir sobre o Direito Trabalhista brasileiro e sua pretensa universalidade, baseada “no Iluminismo institucionalizado no contexto da modernidade, abordando como núcleo neutro e hegemônico o trabalho livre e subordinado” (MURADAS; PEREIRA, 2018, p. 10), bem como de parte do conhecimento dos Estudos Organizacionais produzidos na Europa e EUA que se tornou aceito como “verdades objetivas e universais para organizar as relações de trabalho” (JACQUES, 1996, p. 13). Como forma de descolonizar tais estruturas de poder/conhecimento colonial, autores como Haraway (2009), Dussel (1977) e Grosfoguel (2008) propõem, respectivamente, as noções de saberes situados/localizados, geopolítica do conhecimento e corpo-política do conhecimento, evidenciando o *locus* da enunciação, isto é, o lugar geopolítico e corpo-político do sujeito que fala.

Além disso, de acordo com Castro-Gómez (2005), na imbricação entre modernidade-colonialidade-capitalismo a régua valorativa possui a Europa como marco zero, como marco de referência, e o homem-branco-hetero-europeu como o de maior prestígio social. Ele é a referência para o estabelecimento do máximo valor de vida, de trabalho, de conhecimento, como padrão de comportamento físico e mental. É também este homem que define os padrões do bem, do belo e da verdade, respaldado por sua ciência. Neste sentido, emerge, então, a ideia de colonialidade do ser como a experiência vivida da colonização e o seu impacto na linguagem (MALDONADO-TORRES, 2007, 130).

A ciência (conhecimento e sabedoria) não pode se separar da linguagem; as linguagens não são somente fenômenos ‘culturais’ nos quais as pessoas encontram sua ‘identidade’; estas [linguagens] são também o lugar onde o conhecimento está inscrito. E se as linguagens não são coisas que os seres humanos têm, mas algo que são, a colonialidade do poder e do saber engendra, então, a colonialidade do ser (MIGNOLO, 2003, p. 669).

Para Soto (2008), a noção de colonialidade do ser, além de estar relacionada a ideia de colonização da identidade e subjetividade de um povo, sintetiza grande parte do aparato conceitual descrito anteriormente, uma vez que nele está contido as consequências práticas das colonialidades anteriores no que diz respeito as violências cometidas pela negação do “outro”, do não europeu.

5. Considerações (não) finais

Meu objetivo com este ensaio foi analisar como a perspectiva descolonial enquanto uma epistemologia crítica pode contribuir com um outro olhar para o Direito do Trabalho e para os Estudos Organizacionais. A partir da aproximação entre as duas disciplinas e amparado em conceitos como colonialidade do poder, ser, saber e de gênero, me propus a explorar o pensamento descolonial para compreender e ampliar o debate sobre as relações de poder e de trabalho em nossa contemporaneidade no contexto brasileiro.

Neste sentido, ressalto que o conhecimento produzido a respeito do Direito Trabalhista e dos Estudos Organizacionais no Sul Global, especificamente nacionais, há muito tempo tem sido pautado pela colonialidade, reproduzindo, muitas vezes, teorias, referências e lógicas do pensamento do Norte Global. Contudo, a pertinência e o alcance da importação desses referenciais estrangeiros têm sido questionados e desafiados por alguns pesquisadores, os quais vêm contribuindo para expandir e problematizar o conhecimento sobre a complexa realidade organizacional e das relações de trabalho.

Se o conhecimento pode ser considerado como um instrumento de poder, é possível imaginar formas alternativas e subalternizadas que seriam instrumentos de resistência, as quais oferecem visões distintas e descolonizadas do *mainstream* do Direito do Trabalho e dos Estudos Organizacionais brasileiros. Para tanto, faz-se necessário que ambas as disciplinas se voltem para as relações de sujeições coloniais que são mantidas e reproduzidas após o fim da colonização e para a compreensão de suas realidades locais, já que a descolonização do conhecimento científico-social é condição fundamental para a ruptura de padrões históricos de dominação do trabalho no sistema-mundo moderno/colonial e para que outros mundos e visões de mundo sejam possíveis.

Todavia, vale ressaltar ainda que "nem tudo que é nacional é bom, nem tudo que é estrangeiro é ruim; o que é estrangeiro pode servir de revelador do nacional e o nacional pode servir de cobertura às piores dependências" (SCHWARZ, 2008, p. 136), isto é, enquanto pesquisadores de ambas as áreas, tanto do Direito do Trabalho quanto dos Estudos Organizacionais, temos que estar conscientes dos limites e perigos de essencialismos estratégicos, transcendendo extremismos e provincianismos, uma vez que "o limite distorcido do universalismo é a arrogância do império colonizando todas as outras perspectivas, [e] o limite distorcido do particularismo é a arrogância de uma perspectiva única que se acredita acima de todas as outras" (RIBEIRO, 2002, p.177, *tradução nossa*).

Deste modo, não intenciono apresentar uma ideia solucionadora absoluta e universal para o projeto colonial/moderno, capitalista e eurocentrado da produção de conhecimento nas Ciências Sociais. Meu intuito não é finalizar o projeto inacabado da modernidade, e sim concluir o projeto inacabado da descolonização, compreendendo este artigo como uma atitude decolonial (MALDONADO-TORRES, 2017), ou seja, enquanto uma atitude prática que busca desnaturalizar e descolonizar formas coloniais que hierarquizam as relações sociais e que produzem seres e saberes subalternos e marginais, a fim de (re)formular, apresentar e expandir outras formas de ver, saber, ser e poder para o giro decolonial, promovendo relações plurais, descentradas e localizadas.

Por fim, destaco como principais dificuldades desta pesquisa a pouca literatura existente sobre Direito do Trabalho a partir de uma perspectiva decolonial (e até mesmo decolonial), bem como a tentativa de (d)escrever e teorizar sobre uma área (Direito Trabalhista) da qual tive e tenho pouco contato, ainda que a mesma tenha uma interface (agora) evidente com os Estudos Organizacionais. Como sugestões de pesquisas futuras, sugiro explorar e aprofundar a contribuição da perspectiva decolonial em temas específicos de ambas as áreas, como a reforma trabalhista e a terceirização, uma vez que os terceirizados, por exemplo, são corpos específicos e subalternos, isto é, tem raça, classe e gênero particulares.

Referências

ABDALLA, M. M.; FARIA, A. Em Defesa da Opção Decolonial em Administração/Gestão. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, n. 4, p. 914-929, 2017.

ALMEIDA, A. S. Direito do Trabalho e Gestão de Pessoas: a interdisciplinaridade e a importância da assessoria jurídica preventiva. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande, XV, n. 100, 2012.

ANDRADE, E. G. L. O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Revista TST**, Brasília, v. 78, n. 3, 2012.

BARLEY, S. R.; KUNDA, G. Plan y dedicación: oleadas de las ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo. **Revista Innovar**, n. 6, p. 80-107, 1995.

BARROS, A. N.; CARRIERI, A. P. Ensino superior em Administração entre os anos 1940 e 1950: uma discussão a partir dos acordos de cooperação Brasil-Estados Unidos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 2, p. 256-273, 2013.

BERCITO, D. **Mundialíssimo: O mapa-múndi poderia estar de cabeça para baixo?** Disponível em: < <https://mundialissimo.blogfolha.uol.com.br/2016/04/26/o-mapa-mundi-poderia-estar-de-cabeça-para-baixo/>> Acesso em jun. 2018.

CAMARA, G. D. Os estudos organizacionais no sul global: perspectivas latino-americanas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 55, n. 2, p. 235-235, 2015.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 15 edição. São Paulo: Método, 2011.

CASTILHO, N. M. **Pensamento descolonial e teoria crítica dos direitos humanos na América Latina: um diálogo a partir da obra de Joaquin Herrera Flores**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), São Leopoldo.

CASTRO-GÓMEZ, S. **La hybris del punto cero: ciencia, raza e ilustración en la nueva granada (1750-1816)**. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana, 2005.

COLAÇO, T. L.; DAMÁZIO, E. da S. P. **Novas perspectivas para a antropologia jurídica na América Latina: o Direito e o pensamento decolonial**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2012. 224p.

CRUZ, M. F. S. **Trabalhadoras domésticas brasileiras: entre continuidades coloniais e resistências**. 2001. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

DUSSEL, E. **Filosofía de Liberación**. México: Edicol, 1977.

FACHIN, R.; FISCHER, T.; CALDAS, M. Introdução ao volume 3: ação e análise organizacionais. In: CLEGG, S. R. et al. (Org). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2004, p. 21-29.

FARIA, A.; WANDERLEY, S. Fundamentalismo da gestão encontra a descolonialidade: repensando estrategicamente organizações familiares. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 4, p. 569–587, 2013.

FRANCO, L. G. M. **A reflexão decolonial como proposta para criação de narra(alterna)tivas ao discurso hegemônico de direitos humanos**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito Público da PUC Minas, Belo Horizonte.

FREITAS, V. S. **A reforma trabalhista e a colonialidade do poder**. Disponível em: <<http://emporiiodireito.com.br/leitura/a-reforma-trabalhista-e-a-colonialidade-do-poder>>. Acesso em jun. 2018.

GENTILIN, M.; GONZALES-MIRANDA, D. R.; OCAMPO-SALAZAR, C. A. Estudio de las organizaciones: un panorama de los últimos quince años en Brasil. **Revista Economía & Gestão**, v. 16, n. 45, p. 4-31, 2016.

GOMES, M. N. **Horizontes rebeldes: relações de trabalho e movimentos sociais no século XXI**. 2017. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

GÓMEZ-QUINTERO, J. D. La colonialidad del ser y del saber: la mitologización del desarrollo en América Latina. **EL ÁGORA USB**, v. 10, n. 1, p. 87-105, 2010.

GROSFUGUEL, R. Para descolonizar os estudos de economia política e os estudos pós-coloniais: transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 80, p. 115-147, 2008.

HARAWAY, D. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, n. 5, p. 7-41, jan. 2009.

hooks, bell. **Outlaw Culture**. New York: Routledge, 1994.

IBARRA, E. C. ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas. In: GARZA, E. (Coord.). **Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques**. Barcelona: Anthropos, 2006, p. 88-107.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. 2017. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf>. Acesso em jun. 2018.

JACQUES, R. **Manufacturing the employee: management knowledge from the 19th to 21st centuries**. London: Sage, 1996.

LANDER, E. Ciências sociais: saberes coloniais e eurocêntricos. In: _____ (Ed.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 8–23.

LANZARA, A. P. Estado, trabalho e seguridade social no Brasil: legados, transformações e desafios. **Revista do Serviço Público**, v. 67, n. 1, p. 31-54, 2016.

LEITE, M. C. L.; DIAS, R. D. Imagens da justiça e educação jurídica na contemporaneidade. **Anais... XXII Encontro Nacional do CONPEDI**, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=cb13de2e50ac695a>>. Acessado em julho de 2018.

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, v. 26, n. 1, p. 405-430, 2006.

LUGONES, M. Colonialidad y género. **Tabula Rasa**, n. 9, p. 73-101, 2008.

LUGONES, M. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudios feministas**, v. 22, n. 3, p. 935, 2014.

MALDONALDO-TORRES, N. Sobre la colonialidad del ser: contribuciones al desarrollo de un concepto. In: CASTRO-GÓMES, S.; GROSFUGUEL, R. **El giro decolonial**. Siglo del Hombre Editores: Instituto Pensar, 2007, p. 127-167.

MALDONADO-TORRES, N. Frantz Fanon and the decolonial turn in psychology: from modern/colonial methods to the decolonial attitude. **South African Journal of Psychology**, v. 47, n. 4, p. 432-441, 2017.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

- MIGNOLO, W. **Local Histories/Global Designs: Essays on the Coloniality of Power, Subaltern Knowledges and Border Thinking**. Princeton: Princeton University Press, 2000.
- MIGNOLO, W. Os esplendores e as misérias da ‘ciência’: colonialidades, geopolítica do conhecimento e pluri-versalidade epistêmica”, In: SANTOS, B. de S. (Org.). **Conhecimento prudente para uma vida descente: um discurso sobre as ciências revisitado**. Porto: Afrontamento, 2003, p. 631-671.
- MIGNOLO, W. **Desobediencia epistêmica: retórica de la modernidad, lógica de la colonialidad y gramática de la descolonialidad**. Buenos Aires: Ediciones del Signo, 2010.
- MISOCZKY, M. C. Sobre o centro, a crítica e a busca da liberdade na práxis acadêmica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 4, n.3, p. 1-13, 2006.
- MONTAÑO, L. H. Modernidad, postmodernismo y organización. Una reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática. In: _____ (Ed.). **Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos**. México, D. F.: Universidad Autónoma de México-I, 1994, p. 67-91.
- MORAES FILHO, E.; MORAES, A. C. F. **Introdução ao direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTR, 1995.
- MURADAS, D.; PEREIRA, F. S. M. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. **Revista Direito & Práxis**, v. 20, n. 20, p. 1-26, 2018.
- PAULO, V.; ALEXANDRINO, M. **Manual de direito do trabalho**. 14 edição. Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- PRASAD, A. **Postcolonial theory and organizational analysis: a critical engagement**. Palgrave: McMillan, 2003.
- QUIJANO, A. Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. In: LANDER, E. (Ed.). **Colonialidad del saber**. Buenos Aires: CLACSO, 2000.
- QUIJANO, A. Colonialidade do poder e classificação social. In: SANTOS, B. de S. MENESES, M. P. (Org.). **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Almedina, 2009. p. 73-116.
- QUIJANO, A. El trabajo. **Argumentos**, v. 26, n. 72, p. 145-163, 2013.
- RESENDE A. C. Z. **Direitos e autonomia indígena no Brasil (1960 – 2010): uma análise histórica à luz da teoria do sistema-mundo e do pensamento decolonial**. 2014. Tese (Doutorado em História) – Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília, Brasília.
- RIBEIRO, G. L. Post-imperialism: para una discusión después del post-colonialismo y multiculturalismo. In: MATO, D. **Estudios y otras prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder**. Caracas: Clacso, 2002. p.161-181.
- RODRIGUES, S. B.; CARRIERI, A. P. A tradição anglo-saxônica nos estudos organizacionais brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. n.spe, p. 81-102, 2001.
- ROSA, A. R.; ALCADIPANI, R. A terceira margem do rio dos estudos críticos sobre administração e organizações no Brasil: (re)pensando a crítica a partir do pós-colonialismo. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 6, p. 185-215, 2013.
- SCHWARZ, R. **O pai de família e outros estudos**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

- SHENHAV, Y. A. The historical and epistemological foundations of organization theory: fusing sociological theory with engineering discourse. In: TSOUKAS, H.; KNUDSEN, C. (Ed.). **The Oxford handbook of organization theory**. Oxford-New York: Oxford University Press, 2003, p. 183-209.
- SOTO, D. P. Nueva perspectiva filosófica en América Latina: el grupo Modernidad/Colonialidad. **Ciencia política**, v. 3, n. 5, 2008.
- THIOLLENT, M. Estudos organizacionais: possível quadro referencial e interfaces. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 1, n. 1, p. 1-14, 2014.
- VERGARA, S. C.; CARVALHO JR, D. de S. Nacionalidade dos autores referenciados na literatura brasileira sobre organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 6, p. 169-188, 1995.
- VIEIRA, A. M.; RIVERA, D. P. B. A Hermenêutica no Campo Organizacional: duas possibilidades interpretativistas de pesquisa. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 14, n. 44, 2012.
- VIEIRA, M. M. F.; SILVA, R. C. da. Eight propositions towards new possibilities of studying organizing and organizations. **BAR-Brazilian Administration Review**, v. 8, n. 4, p. 454-467, 2011.
- WALSH, C. ¿Son posibles unas ciencias sociales/ culturales otras? Reflexiones en torno a las epistemologías decoloniales. **Nómadas**, n. 26, p. 102-113, 2007.
- WANDERLEY, S. Estudos organizacionais, (des)colonialidade e estudos da dependência: as contribuições da Cepal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 237-255, 2015.